

Modelos analisis de puesto

- *Es el modelo utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica, la primera de las teorías administrativas, a principio del siglo XX.*
- *La administración científica sostenía que sólo mediante métodos científicos se podían proyectar los puestos y capacitar a las personas para obtener la máxima eficiencia posible.*
- *A esto se le llamaba la racionalización del trabajo. La mejor manera se obtenía mediante técnicas de estudio de tiempos y movimientos, las cuales conducían al método de trabajo que debía seguirse por los empleados.*
- *El gerente mandaba y el trabajador simplemente obedecía y operaba. La capacitación para el puesto estaba restringida a las habilidades específicas necesarias para la realización de la tarea*
- *De aquí la importancia en la fragmentación de las tareas en la exagerada simplificación de la actividad y en la consecuente super-especialización del trabajador.*
- *El supuesto básico es que el hombre es un simple apéndice de la máquina, un mero recurso productivo la racionalidad que se persigue es eminentemente técnica la tecnología es lo primero*
- *Así, es óptimo cuando atiende a los requerimientos de la tecnología y de los procesos de producción. El diseño se ve desde un punto de vista lógico y determinista: la descomposición de la tarea en sus componentes*
- *En función de los aspectos descritos, el trabajo se subdivide y se fragmenta en partes para que cada persona realice una tarea simple y repetitiva.*
- *El trabajo de todas las personas, en conjunto, debe hacerse de manera armoniosa y coordinada.*
- *El diseño clásico de puestos descansa en la presunción de estabilidad y de duración a largo plazo del proceso productivo*

Modelos humanista

- *El modelo humanista surgió con la Escuela de las Relaciones Humanas durante la década de 1930 como franca oposición a la administración científica, que representaba el modelo administrativo de la época.*
- *Los factores que la administración científica consideraba decisivos fueron ignorados completamente y hechos a un lado por la escuela de las relaciones humanas: la ingeniería industrial se sustituyó por las ciencias sociales*
- *Fue una verdadera revolución con la idea de sintonizar la administración con el espíritu democrático típicamente estadounidense*
- *A pesar de todo ese cambio revolucionario en la mentalidad y en los conceptos, el diseño del puesto no difiere del propuesto por el modelo clásico.*
- *La única diferencia está en las implicaciones humanas, es decir, el modelo humanista tiende a enfocarse en el contexto del puesto y a las condiciones sociales en las que se desempeña, así como a menospreciar el contenido del puesto y su realización. El puesto en sí se descuida, pero su ocupante recibe atención y consideración en cuanto a sus necesidades personales y no se le trata como máquina*
- *Al gerente se le pide crear y desarrollar un grupo de trabajo conexo e integrado, promover una atmósfera psicológicamente amigable y cooperativa con independencia de la coordinación del trabajo, se le pide que incremente las actividades del puesto mediante la rotación de personal en puestos similares, que tengan oportunidades ocasionales de interacción con otras divisiones y departamentos*
- *Se habló mucho del contexto del puesto, pero su contenido fue exactamente el mismo. El modelo humanista no consiguió desarrollar un modelo de puestos que sustituyera al modelo tradicional*

NOMBRE DEL ALUMNO:

JOSE RODRIGO PALOMEQUE DE LA CRUZ

NOMBRE DEL CATEDRÁTICO:

ING. JUAN JESUS AGUSTIN GUZMAN

NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD:

UDS

NOMBRE DE LA MATERIA:

CAPITAL HUMANO

